

# **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**

## **2023/2024**

### **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Artigo 7º, inciso XXVI / CF

Artigo 611 ao 625 / CLT

#### **CATEGORIA PROFISSIONAL EM GERAL 01-04-2022 até 31-03-2023**

##### **1.- CATEGORIA PROFISSIONAL:**

**FESNALBA / RS.- FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO MUNICIPIO DE CAXIAS DO SUL,RS,** estabelecida na av. Julio de Castilhos, 2020 sala 605, Ed. Jaguaribe (cep 95010-002), nesta cidade, inscrita no CNPJ sob.00.638.872/0001-80, neste ato representado por seu Presidente, sr. Claiton Augusto Vargas Melo, brasileiro, inscrito no CPF sob o nº 802.681.100.34, residente e domiciliado nesta cidade/RS;

##### **2.- CATEGORIA ECONÔMICA:**

**SECRASO / RS.- SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL,** estabelecido na av. Ipiranga, n.º 550, Porto Alegre (CEP 90160-090), RS, telefones: (51) 3212-3133 inscrito no CNPJ/MF sob n.º 93.013.670/0001-23, neste ato representado pela Presidente, Sr. FRANCISCO RENATO CASTRO PEIXOTO, inscrito no CPF sob n.º **214.238.220-72**, residente e domiciliado na cidade **Porto Alegre/RS**. A Carta Sindical foi obtida em 19/06/1973, através do processo MTPS n.º 300.832/1972, no Livro nº 70, fls. 20.

##### **CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2023 a 31 de março de 2024 e a data-base da categoria em 01º de abril.

## CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria de empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional, com abrangência territorial em todo Caxias do Sul/RS.

## CAPÍTULO I SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### SEÇÃO I PISO SALARIAL

## CLÁUSULA 3ª – SALÁRIO NORMATIVO CATEGORIA GERAL

### TABELA DA CATEGORIA GERAL

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados que recebem salário superior ao piso normativo, ora fixado, é devida a incidência do índice de reajustamento salarial fixado pela presente convenção coletiva de trabalho, segundo reza a cláusula quarta.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os profissionais e provisionados de educação física possuem sindicato próprio e, portanto, inaplicável a eles o teor da presente negociação coletiva.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** a partir da data-base mais adicionais de insalubridade de 40% do salário mínimo nacional, para as funções de limpeza, cozinheira e auxiliar de cozinha 20%..

**PARÁGRAFO QUARTO:** Aos trabalhadores da Assistência Social aplica-se a tabela abaixo

| Função                          | Escolaridade Mínima      | Valor por hora |
|---------------------------------|--------------------------|----------------|
| GERENTE DE SERVIÇOS SOCIAIS     | superior ou ensino médio | 21,61          |
| COORDENADOR DE PROJETOS SOCIAIS | superior ou ensino médio | 21,61          |
| ASSISTENTE SOCIAL               | superior                 | 21,53          |
| PSICÓLOGO                       | superior                 | 23,23          |
| TERAPEUTA OCUPACIONAL           | superior                 | 25,13          |
| PEDAGOGO                        | superior                 | 18,95          |
| NUTRICIONISTA                   | superior                 | 19,00          |
| ADVOGADO                        | superior                 | 20,07          |
| CONTADOR                        | superior                 | 21,56          |

|   |                              |       |
|---|------------------------------|-------|
| EDUCADOR SOCIAL                           | ensino médio                 | 13,59 |
| CUIDADOR                                  | ensino médio                 | 8,04  |
| MONITOR SOCIAL                            | ensino médio                 | 9,16  |
| INSTRUTOR (p. de formação profissional)   | ensino médio                 | 13,59 |
| MÃE/PAI SOCIAL                            | ensino fundamental           | 9,27  |
| AGENTE ADMINISTRATIVO                     | ensino médio                 | 10,46 |
| RECEPCIONISTA                             | ensino médio                 | 8,55  |
| COZINHEIRA                                | nível fundamental incompleto | 8,24  |
| AUXILIAR DE LIMPEZA / AUXILIAR DE COZINHA | nível fundamental incompleto | 7,76  |
| AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS               | nível fundamental incompleto | 7,79  |
| MOTORISTA                                 | nível fundamental            | 10,6  |
| OFICINEIRO                                | sem escolaridade definida    | 13,19 |

**PARAGRAFO QUINTO:** Aos trabalhadores do contra turno escolar se aplica o piso das escolas privadas.

| FUNÇÃO   | Carga horária | Pisos        |
|--|---------------|--------------|
| Recreacionista / auxiliar no desenvolvimento . | 220hs         | R\$ 1.513,08 |
|  | 180hs         | R\$ 1.346,56 |
| Auxiliar de Limpeza                            | 220hs         | R\$ 1.513,07 |
|  | 180hs         | R\$ 1.310,37 |
| Educador e Setor Administrativo                | 220hs         | R\$ 1.795,41 |
|  | 180hs         | R\$ 1.484,87 |
| Auxiliar Manutenção                            | 220hs         | R\$ 1.513,07 |
| Cozinheira                                     | 220hs         | R\$ 1.513,07 |
|  | 180hs         | R\$ 1.310,37 |
| Coordenador                                    |               | R\$ 2,350    |
| Piso salarial em hora/instrução                | R\$ 12,45     | R\$ 12,45    |

## SEÇÃO II

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA 4ª – REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados contemplados com a presente negociação, inclusive as categorias diferenciadas, observando a sumula 374 do TST, terão seus salários majorados em **1º de abril de 2023**, em percentual equivalente a 100% da inflação medida pelo INPC/IBGE e acrescido de reajustamento real de 10%, a incidir sobre os salários reajustados segundo a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre SENALBA/CAXIAS e SECRASO/RS no ano base de 2023/2024.

### CLÁUSULA 5ª – PROPORCIONALIDADE DO REAJUSTAMENTO

O reajustamento salarial devido para o empregado admitido após a data-base revisanda terá como limite o salário reajustado do empregado exercente do mesmo cargo ou função admitido até o dia anterior a data-base revisanda.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese do empregado não ter paradigma ou em se tratando de entidade empregadora constituída após a data-base revisanda, será adotado o critério de proporcionalidade do reajustamento e do aumento devidos à razão de 1/12 (um doze avos) destes por mês trabalhado, contando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

PARAGRAFO UNICO: A proporcionalidade não se aplica aos trabalhadores das entidades culturais, de assistencias social e recreativas no território de Caxias do Sul.

### CLÁUSULA 6ª – PROIBIÇÃO DE COMPENSAÇÕES

Não será admitido como aumento espontâneo ou coercitivo as majorações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

## SEÇÃO III

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA 7ª – COMPROVANTE SALARIAL

Os empregadores ficam obrigados a entregar ou disponibilizar para o empregado, no ato do pagamento de seu salário, envelope ou comprovante de pagamento salarial, contendo a denominação das parcelas salariais pagas, bem como os respectivos descontos e o valor a ser depositado no FGTS.

## **CLÁUSULA 8ª – PRAZO E FORMA DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO**

O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. Ocorrendo atraso na data deste pagamento o empregador pagará multa em valor equivalente a 1% (um por cento) da respectiva remuneração por dia de atraso, em favor do(as) empregado(as) prejudicado(as). A multa prevista somente poderá ser cobrada quando notificada a entidade empregadora e o SECRASO/RS para em 72hs regularizar o pagamento em mora.

## **SEÇÃO IV SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA 9ª – EMPREGADOS COM SALÁRIO MISTO**

Os(as) empregados(as) que percebem o pagamento dos seus salários de forma mista, ou seja, salário fixo mais comissão ou ainda, salário sob comissão, sempre assegurado o piso mínimo salarial, terão direito:

- I - Ao pagamento do repouso semanal remunerado calculado sobre o total das comissões auferidas no mês, dividido pelos dias efetivamente trabalhados e, o resultado, multiplicado pelos domingos e feriados existentes no mês;
- II - Ao pagamento das férias, 13º Salário (Gratificação de Natal), aviso prévio e demais parcelas rescisórias, efetuado com base na média das comissões pagas nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base ao cálculo, somando-se o salário fixo do mês correspondente;
- III - Anotação na CTPS do(a) empregado(a) do percentual devido pelas comissões ajustadas.

## **SEÇÃO V SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

### **CLÁUSULA 10ª – PROGRAMA DE ADOLESCENTE APRENDIZ**

As entidades da categoria econômica que mantenham programas próprios ou conveniados com vistas à orientação e formação profissional de adolescentes a partir de 14 (quatorze) anos de idade completos e até aos 24 (vinte e quatro) anos de idade, poderão ser contratados para a prestação laboral, recebendo em contraprestação o pagamento do salário mínimo vigente, o qual será reajustado, automaticamente, sempre que o Governo Federal o majorar.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os(as) empregados(as) admitidos(as) neste programa ficam excluídos

das majorações (reajustamentos ou aumentos) determinados para os demais empregados(as) da categoria profissional em geral.

## **SEÇÃO VI REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA 11ª – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DOS INSTRUTORES**

O pagamento de repouso semanal remunerado dos Instrutores será feito com base no número de horas de instrução que realizarem na semana, acrescido de mais 1/6 (um sexto) por semana a título de repouso semanal remunerado. O pagamento far-se-á mensalmente, considerando para este efeito cada mês constituído de 4,5 (quatro semanas e meia) de prestação laboral mensal.

## **SEÇÃO VII DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA 12ª – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS**

Ficam os empregadores autorizados a descontar de seus empregados(as), em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos – em especial aqueles contraídos com base na Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003 - ou adiantamentos concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sindicais, plano de saúde, plano odontológico, contribuições sindicais, telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam autorizados por escrito e individualmente pelo(a) empregado(a) e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico.

PARÁGRAFO ÚNICO: A qualquer tempo o empregado poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, ressalvados os débitos já contraídos inclusive na forma da Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e Decreto nº 4.840 de 17/09/2003.

## **SEÇÃO VIII OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA 13ª – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O(a) empregado(a) que substituir um colega de trabalho por prazo igual ou superior a 15

(quinze ) dias, terá o direito de receber no período da substituição o pagamento de salário básico igual aquele percebido pelo(a) empregado(a) substituído(a), excluídas as vantagens de natureza pessoal deste.

#### **CLÁUSULA 14ª – SALÁRIO DOS INSTRUTORES NOS PERÍODOS DE REDUÇÃO DE ATIVIDADES**

Quando sobrevier redução das atividades em cursos livres, o salário dos Instrutores, em tais períodos, será pago pelo valor da média dos últimos 12 (doze) meses, bem como o pagamento do 13º Salário.

### **CAPÍTULO II GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

#### **SEÇÃO I 13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA 15ª – 13º SALÁRIO NO AUXÍLIO DOENÇA**

Os empregadores pagarão o 13º Salário (Gratificação de Natal) do respectivo exercício pelo período em que o(a) empregado(a) estiver em benefício de auxílio-doença até o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias, inclusive.

#### **SEÇÃO II GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO E OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA 16ª – CARGO EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA**

O(a) empregado(a) que exercer cargo em comissão ou função gratificada por 5 (cinco) anos ininterruptos, ou por 10 (dez) anos intercalados, na mesma entidade empregadora, caso deixar de exercê-la, terá o valor desta comissão ou gratificação incorporado ao seu salário básico. Ao readquirir outra função comissionada ou gratificada, a nova comissão ou gratificação será compensada com o valor da comissão ou gratificação já incorporada ao seu salário básico.

PARÁGRAFO ÚNICO: Esta vantagem fica extinta para os(as) empregados(as) que vierem a exercer cargo em comissões ou função gratificada após 1º de abril de 2003.

#### **CLÁUSULA 17ª – GRATIFICAÇÃO ESPECIAL**

Fica facultado ao empregador, segundo o valor que lhe aprouver, desde que de forma equânime, gratificar os trabalhadores nos seus dias de aniversário, bem como no final de ano, independente da Gratificação Natalina.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A gratificação ora prevista possui caráter indenizatório, como forma de compensar o tempo de serviço e a dedicação posta no trabalho, não tendo, portanto, natureza salarial e incidência em FGTS e Previdência Social.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Poderá, também o empregador, conceder folga aos trabalhadores por ocasião dos dias de aniversário, não necessariamente na data, mas no mês relativo ao aniversário ou, alternativamente, no mês subsequente, observadas as condições de trabalho.

### SEÇÃO III

#### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

#### **CLÁUSULA 18ª – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS EM SERVIÇOS INADIÁVEIS**

Ocorrendo necessidade imperiosa, seja para fazer, face motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto ao empregador, a jornada laboral excedente será remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras horas e de 100% (cem por cento) para as demais, sobre o salário-hora do respectivo empregado.

### SEÇÃO IV

#### ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

#### **CLÁUSULA 19ª – ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

O empregador pagará, a partir de 01 de abril de 1980, adicional de tempo de serviço no emprego em quantia equivalente a 5% (cinco por cento) do salário-básico do(a) empregado(a) que, a partir de 01 de abril de 1975 tenha completado ou vier a completar 5 (cinco) anos de serviço no emprego e, assim sucessivamente a cada 5 (cinco) anos de serviços para o mesmo empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A vantagem ora constituída não encontra previsão legal, decorre exclusivamente de negociação coletiva e está limitado ao percentual de 35% (trinta e cinco por cento) de incidência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ficam ressalvados o direito dos(as) empregados(as) que já percebem percentual de adicional de tempo de serviços mais vantajoso do que o ora ajustado.

### SEÇÃO V

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA 20ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

**Aos trabalhadores da cozinha (Cozinheiros(as) e auxiliares): pagamento de 20% adicional de Insalubridade;**<sup>1</sup>

## SEÇÃO VI OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA 21ª – QUEBRA DE CAIXA

O(a) empregado(a) que exercer o cargo ou função de caixa receberá juntamente com o pagamento do salário mensal, à título de quebra de caixa, a quantia equivalente a 10% (dez por cento) sobre o respectivo salário básico. Fica ressalvado o direito do(a) empregado(a) que já receber este adicional em percentual ou valor superior ao ora ajustado.

## SEÇÃO VII AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA 22ª – REFEIÇÕES

As instituições subsidiarão o custo de refeições aos empregados que estejam sujeitos a carga

---

<sup>1</sup> Insalubridade (20%) aos trabalhadores da cozinha e auxiliares de cozinha; (As condições de trabalho e o calor excessivo encontrado nos locais acima de 42 graus preocupa a saúde e o bem-estar, exigindo uma contrapartida financeira as condições expostas). Devido o adicional de insalubridade em grau médio – 20 %, pela exposição a agentes químicos contendo álcalis cáusticos de acordo com o anexo 13 da NR – 15 da Portaria 3214/78. Há análise das atividades existentes nas cozinhas e refeitórios das escolas, especialmente nos aspectos relacionados com atividades e operações insalubres e perigosas.<sup>1</sup>

- **Atividade de Cozinheiro:** ao servidor desempenhando as atividades referentes a esta função é devido o adicional de insalubridade em grau médio – 20%, pela exposição a agentes químicos contendo álcalis cáusticos de acordo com a NR 15 da Portaria 3214/78.

- **Atividade de Auxiliar de Cozinha:** ao servidor desempenhando as atividades referentes a esta função é devido o adicional de insalubridade em grau médio – 20%, pela exposição a agentes químicos contendo álcalis cáusticos de acordo com NR: 15 da Portaria 3214/78.<sup>1</sup>

**Fundamentação:** Para caracterização de atividades e operações insalubres ou perigosas é necessária a existência de agente nocivo à saúde ou a integridade física acima dos limites de tolerância estabelecidos em legislação própria e fixados em função da natureza e da intensidade do agente, bem como do tempo que o trabalhador fica exposto aos seus efeitos.

**AGENTES QUÍMICOS** - Os produtos químicos manipulados pelos trabalhadores nas atividades de higienização das dependências da cozinha e refeitório, sem a devida proteção, podem provocar irritação cutânea (por exemplo: dermatite de contato).

Produtos como água sanitária (alvejante) com os quais se remove as sujeiras incrustadas no piso e louças, contêm Hipoclorito de Sódio, de pH altíssimo. Também o sapólio e o saponáceo são altamente alcalinos. Agrega-se a isso sua ação abrasiva pelo particulado da sílica.

Os agentes alcalinos (sabão, detergente e desinfetante) provocam processos irritativos na pele, que vão desde o ressecamento leve até espessamentos crônicos palmares. Sabões – O “sabão em pedra”, se contiver uma composição mais alcalina, tem uma ação irritante sobre a pele e mucosas. O manuseio contínuo e sistemático é responsável por dermatites de mãos, em virtude de seus efeitos irritantes e desengordurastes. Detergentes - O principal ingrediente orgânico dos detergentes é o Surfactante, agente que tem a propriedade de baixar a tensão superficial da água.

Em geral, são irritantes da pele, especialmente por causa de sua ação desengordurante, podendo produzir dermatite papular, são irritantes da mucosa ocular e quando ingeridos causam náuseas, vômitos, cólicas abdominais e diarreias. Soluções, mesmo diluídas, são irritantes de conjuntivas e outras mucosas e podem determinar dermatite alérgica. Soluções concentradas são irritantes cutâneos primários, e a absorção percutânea é insignificante. Agentes de limpeza à base de hipocloritos –

Grande número de produtos de limpeza contém vários tipos de compostos de hipocloritos, principalmente hipoclorito de sódio em solução a 5%, sendo utilizados não apenas para esse fim, como também desinfetantes e desodorizantes. O principal efeito lesivo dos produtos contendo hipocloritos é a irritação ou corrosão da pele e mucosas, conseqüente a um mecanismo duplo: ação oxidante do cloro liberado e ação dos agentes alcalinos.<sup>1</sup> Fonte extraída: [https://dopaonlineupload.procempa.com.br/dopaonlineupload/2935\\_ce\\_258515\\_1.pdf](https://dopaonlineupload.procempa.com.br/dopaonlineupload/2935_ce_258515_1.pdf)

horária de **30h (trinta horas)** semanais, podendo, em contrapartida, descontar do empregado a razão de até 20% (vinte por cento) do correspondente valor do benefício concedido.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica expressamente ajustado que o ora pactuado o é como forma de incentivo à instituição, de modo que propicie melhores condições de alimentação a seus empregados, de sorte que, em qualquer hipótese, o valor subsidiado da refeição não será considerado salário, para nenhum efeito, inclusive quanto ao FGTS e Previdência Social, pelo que não poderá ser integralizada no salário dos empregados, desde que, inscrito no “Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)”.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregadores deverão conceder “vale-refeição” ou “vale-alimentação” no valor certo, determinado, diário e de efetivo trabalho de **R\$ xxx,00 (xxxx) a partir de 1º de maio de 2023**, ficando ressalvado, contudo, o direito dos empregados que já recebem valor superior ao ora fixado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Aos empregados que já recebem “vale-refeição” ou “vale-alimentação” em quantia superior ao fixado no parágrafo segundo, fica, desde já, estabelecido o reajuste deste benefício em percentual que a entidade entenda apropriado, a partir de **1º de maio de 2023**, desde que a reposição que venha a ser praticada no “vale refeição” ou “vale alimentação” corresponda a, no mínimo, o índice de **reposição salarial ajustado na cláusula 4ª do presente instrumento coletivo de trabalho**.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Para as instituições de assistência social, em substituição a concessão do vale-alimentação/vale-refeição, fica facultada a possibilidade de conceder *in natura* alimentação aos empregados, desde que tenha refeitório para tanto.

## **SEÇÃO VIII**

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

#### **CLÁUSULA 23ª – VALE TRANSPORTE / VALE COMBUSTÍVEL**

A obrigação patronal estabelecida pela Lei n.º 7.418 de 16-12-1985 que “Institui o Vale-Transporte e dá Outras Providências” e seu regulamento aprovado pelo Decreto n.º 95.247, de 17-11-1987, instituindo a obrigação no fornecimento de vale-transporte no sistema de transporte público urbano ou intermunicipal e/ou interestadual, com características semelhantes aos urbanos, no sentido de subsidiar o deslocamento do empregado no trajeto residência-trabalho e vice-versa mediante prévia informação do empregado do seu endereço residencial, os serviços e meios de transporte no seu deslocamento da residência-trabalho e vice-versa, o que será obrigatoriamente renovado anualmente pelo empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aos empregados que façam uso de veículo próprio para se deslocar ao trabalho, o empregador poderá, mediante solicitação do trabalhador, disponibilizar

o valor do vale transporte em vale combustível, o qual será creditado em cartão conveniado à empresa do ramo, a livre escolha do empregador, e tomado recibo do obreiro mensalmente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso seja mais conveniente para as partes, e desde que a pedido do empregado, o vale combustível poderá ser pago em dinheiro, a título de ajuda de custo, conforme autoriza o artigo 457, §2º da CLT, desde que a quantia paga seja, no mínimo, o mesmo valor que seria devido ao empregado em caso de utilização de transporte público.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O fornecimento do vale-transporte ou vale combustível não tem natureza salarial e nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, também não se constituindo em base de incidência da contribuição previdenciária e ao FGTS.

PARÁGRAFO QUARTO: Os(as) empregados(as) participarão do custeio do vale-transporte ou vale combustível com o percentual de até 6% (seis por cento) do respectivo salário básico, cumprindo ao empregador o pagamento do valor excedente.

PARÁGRAFO QUINTO: Os valores eventualmente pagos em excesso pelo empregador a título de vale-transporte, nos casos de demissão e férias, poderão ser compensados no ato da quitação ou por ocasião do pagamento salarial do trabalhador, desde que a compensação seja operada no mês imediatamente subsequente ao excesso, ou, ainda, no ato da rescisão, na hipótese deste ocorrer no mês seguinte ao do sobejo.

PARÁGRAFO SEXTO: É assegurado ao empregado(a) não se habilitar ao benefício do vale-transporte no caso do percentual de desconto sobre o seu salário básico, a título de coparticipação, se caracterizar como mais oneroso do que o pagamento direto do transporte coletivo público nas suas locomoções residência-trabalho e vice-versa.

PARÁGRAFO SETIMO: Considerando as alterações estabelecidas pelas Administrações Municipais no sistema de vale-transporte com a adoção de cartões pessoais é facultado aos empregadores pagá-lo em espécie juntamente com o salário do mês que antecede a sua utilização, sem que isso caracterize salário “*in natura*”.

## **SEÇÃO IX**

### **AUXÍLIO SAÚDE**

#### **CLÁUSULA 24ª – PLANO DE SAÚDE**

É facultado ao empregador instituir plano de saúde para seus empregados, observados os termos de contrato a ser firmado com empresa que preste serviço desta natureza.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que optarem por participar do plano de saúde obrigatoriamente deverão participar do custeio mensal, observados os termos do contrato firmado pelo empregador com a operadora do plano de saúde.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aqueles empregados atualmente vinculados a planos de saúde

poderão optar por aquele que vier a ser instituído pelo empregador, observadas as condições e os benefícios deste último.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados contribuintes poderão se associar ao SENALBA e fazer uso dos médicos disponibilizados na sede social e/ou, ainda, em convênios mantidos pela entidade sindical.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os empregados, sócios do SENALBA, poderão, ainda, aderir a alguma das modalidades de plano de saúde hospitalar/ambulatorial, sócios do sindicato que possuem o plano oferecidos pela entidade sindical, ficando, nesta hipótese, mediante prévia autorização, o empregador obrigado a descontar em folha de pagamento mensalidade e fazer o repasse do respectivo valor, correspondente ao plano, à entidade sindical.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Na hipótese do parágrafo quarto, o empregador deverá descontar do empregado e pagar a guia encaminhada à entidade até o dia 10 (dez) do mês subsequente, sob pena de recolhimento do valor acrescido de multa na razão de mais 1% (um por cento) por dia de atraso.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Os convenientes expressamente esclarecem que este benefício não terá natureza salarial ou remuneratória para nenhum efeito, e tampouco sofrerá incidência das contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS.

## **CLÁUSULA 25ª – PLANO ODONTOLÓGICO**

As empresas poderão contratar, na qualidade de estipulante subsidiária, plano odontológico, podendo, ainda, custear plano odontológico oferecido pela entidade sindical.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Neste caso, os empregados poderão optar, individualmente, pela contratação do referido plano, assumindo o custeio do valor mensal ajustado, o qual será descontado mensalmente em folha de pagamento pela empresa estipulante.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Os empregados contribuintes poderão se associar ao SENALBA CAXIAS.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Estabelecem as partes que este benefício não terá natureza salarial, não integrando o salário ou remuneração dos empregados para qualquer efeito, não sendo base de cálculo para as contribuições previdenciárias, fiscais ou depósitos do FGTS.

## **SEÇÃO X AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA 26ª – CRECHE PARA OS FILHOS DAS EMPREGADAS**

O empregador, onde trabalharem 10 (dez) ou mais empregadas, adotará o sistema de reembolso-creche, cobrindo integralmente as despesas efetuadas com o pagamento de creche

de livre escolha da empregada mãe, pelo menos até um (1) ano de idade da criança. Esta indenização será efetuada mediante a comprovação de matrícula, valores devidos e frequência na creche. Fica excluído o empregador que mantenha convenio com creche próxima do local de trabalho ou que possua creche própria.

## **SEÇÃO XI GORJETAS**

### **CLÁUSULA 27ª – CONCESSÃO DE GORJETAS**

As empresas que operam festas e eventos ou serviços de atendimento alimentar com tarefas praticadas por garçons ou equivalentes praticarão taxa de serviço de 10% (dez por cento) sobre o consumo de produtos e serviços usufruídos pelos seus clientes, sendo facultado o pagamento do mesmo por parte do cliente. Este valor será base para o rateio entre empresa e funcionário.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas enquadradas no Simples Nacional efetuarão a retenção de 20% (vinte por cento) do valor total da arrecadação da taxa de serviço para custearem encargos sociais da empresa, sendo o valor remanescente revertido integralmente os empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A apuração do valor recebido de taxa de serviço será feita diariamente, conforme os cupons fiscais emitidos àquela data, e deste somatório diário serão retidos os valores correspondentes ao percentual da empresa e o valor restantes será destinado ao rateio entre os empregados nas seguintes condições:

I- O rateio da gorjeta será feito diariamente para que o valor apurado no dia seja distribuído aos empregados que estejam em efetivo trabalho naquele dia, também será distribuído entre os que estiverem em folga, e aos que estiverem em férias, excluindo do rateio os empregados que faltarem ou que estejam em atestado médico no referido dia;

II – Os valores serão distribuídos aos empregados que se enquadrarem no critério acima, sem distinção de cargos ou horas de trabalho;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados que estiverem em férias receberão a quantia correspondente à quota diária arrecadada do período em que perdurou a interrupção do contrato de trabalho, sendo pago esse valor na folha mensal subsequente ao seu retorno às atividades, tanto quanto ao pagamento das suas férias serão calculados pela média salarial recebida durante o período aquisitivo, correspondente aos valores recebidos como gorjeta.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As empregadas que estiverem em licença maternidade não terão participação na distribuição das gorjetas.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Em caso de acidente do trabalho ou doença profissional, onde o

empregado se beneficie de auxílio previdenciário, o mesmo terá direito a receber sua quota sobre as gorjetas advindas dos primeiros 15 (quinze) dias do seu atestado médico, ou seja, quando implantado o benefício previdenciário não restando mais direito à percepção das gorjetas enquanto perdurar o afastamento do mesmo.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O pagamento de gorjeta será feito mensalmente, sobre este valor o empregado outorgará declaração sob as penas da lei dos valores efetivamente recebidos para que a empregadora possa apontar os reflexos que integrarão as parcelas remuneratórias, na forma do artigo 457, parágrafo 3º da CLT e Sumula 354 do TST. Assim, o recebimento das gorjetas passa a integrar a remuneração dos empregados para todos os efeitos legais, na forma do artigo acima citado, sendo que não integrarão na base de cálculo para pagamento das seguintes parcelas:

- I- Aviso Prévio indenizado;
- II- Adicional noturno;
- III- Horas Extras;
- IV- Repouso Semanal Remunerado;

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Em caso de faltas sem justificativa e as não amparadas pelo artigo 473 da CLT, o empregado não terá direito a gorjeta nos seguintes casos:

- I- Falta ocorrida entre segunda e sexta-feira, exclui-se a gorjeta do dia e a do dia seguinte;
- II- Falta ocorrida no sábado ou no domingo, exclui-se a gorjeta dos dois dias;
- III- Falta ocorrida no feriado, exclui-se a gorjeta do dia do feriado e do domingo;

**PARÁGRAFO OITAVO:** Os empregados desde já autorizam os empregadores a lançar anotação na CTPS quanto ao recebimento das gorjetas e sua correspondência quanto à gratificação natalina.

### **CAPÍTULO III**

#### **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

##### **SEÇÃO I**

##### **DESLIGAMENTO / DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA 28ª - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS**

No ato do pagamento das verbas rescisórias o empregador deverá entregar para o empregado, quando por ele expressamente solicitado com antecedência de 24h (vinte e quatro horas), a relação de seus salários relativos ao período de até 36 (trinta e seis) meses trabalhados, para fins da seguridade social.

#### **CLÁUSULA 29ª - PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Nas hipóteses de realização do ato de assistência e homologação da rescisão contratual pela entidade sindical, nos termos previstos na presente convenção, o pagamento da rescisão pode ser operada, a escolha do empregador, em dinheiro no ato da homologação e na presença do representante sindical ou, ainda, é facultada a comprovação do pagamento por meio de ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito, transferência eletrônica disponível ou depósito bancário em conta corrente do(a) empregado(a), desde que comprovada a compensação bancária, sendo inadmitido o depósito por envelope sem o devido acompanhamento do extrato bancário do trabalhador. É facultada, ainda, a utilização da conta não movimentável (conta salário), prevista na Resolução nº 3.402, do Banco Central do Brasil.

### **CLÁUSULA 30ª - PRAZOS DE PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado em até 10 (dez) dias, conforme artigo 477, §6º, da CLT, contados a partir do término do contrato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o aviso prévio for cumprido parcialmente, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa expressa de cumprimento do aviso prévio, salvo de o termo final do aviso ocorrer primeiramente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de o empregador não pagar as verbas rescisórias nos prazos anteriormente estabelecidos, pagará multa equivalente a 1 (um) salário mensal do empregado até o 30º (trigésimo) dia do vencimento da obrigação;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Após o 31º (trigésimo primeiro) dia de inadimplemento das verbas rescisórias esta multa será acrescida em valor equivalente a 1 (um) dia de salário do(a) empregado(a), multiplicada pelos dias vencidos, até a data do efetivo pagamento destas obrigações.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregador não responderá pela multa anteriormente estabelecida, caso o atraso no pagamento tenha ocorrido por culpa do(a) próprio(a) empregado(a). O erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência.

PARÁGRAFO QUINTO: Sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas anteriores, a multa devida será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

PARAGRAFO SEXTO: **Para efeito desta cláusula nos pedidos de demissão, o trabalhador (a) deverá trabalhar até o 10º (décimo) dia (data da demissão), se for exigido pelo empregador no ato da entrega do Aviso (o empregador deverá fazer uma ressalva no pedido de demissão apresentado pelo funcionário junto com a comprovação de novo emprego, e as duas partes deverão assinar). A não manifestação do empregador caracteriza-se como aceita a dispensa do**

cumprimento dos 10 (dez) dias de aviso prévio trabalhado sem recebimento do mesmo. O aviso prévio adicional será de 3 (três) dias a cada ano trabalhado. Nas demissões com aviso prévio trabalhado será sempre de 30 (trinta) dias e os demais serão indenizados. Nos pedidos de demissão não terá aviso prévio superior a 30 (trinta) dias.

#### **CLÁUSULA 31ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Em observância a natural hipossuficiência da relação de emprego, os convenentes estabelecem expressamente a OBRIGATORIEDADE do ato de assistência e homologação sindical das rescisões contratuais para todos os trabalhadores pagantes da contribuição de custeio, sob pena de nulidade formal do rompimento contratual.

PARÁGRAFO ÚNICO: As instituições deverão apresentar no ato de assistência e homologação sindical das rescisões contratuais a relação de documentos elencados no site da entidade sindical.

#### **CLÁUSULA 32ª - INDENIZAÇÃO ADICIONAL ANTERIOR A DATA-BASE**

O(a) empregado(a) dispensado(a) sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que anteceder a data-base de 1.º de abril de cada exercício terá o direito de receber o pagamento de indenização adicional equivalente a remuneração mensal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para efeitos do presente artigo, cumpre esclarecer que o aviso prévio trabalhado e/ou indenizado projetam o contrato por mais 30 (trinta) dias, conforme súmula nº 182 do TST, sendo devido ao empregado(a) todos os direitos advindos desta projeção, considerando, ainda, que a contagem do prazo fixado se inicia no término do aviso prévio.

### **SEÇÃO II AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA 33ª – AVISO PRÉVIO**

Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa do empregador este fica obrigado a entregar para o(a) empregado(a), mediante recibo, carta do aviso prévio comunicando:

- I - A rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou se por justa causa em cuja hipótese deverá indicar o(s) motivo(s), sob pena desta se converter em despedida imotivada;
- II – Indicação da dispensa ou da exigência do cumprimento do aviso prévio, indicando, nesta hipótese, o horário do seu cumprimento;
- III - Local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;
- IV – baixa na CTPS para atualização com contra recibo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No caso do (a) empregado (a) recusar-se a dar recibo ao empregador na segunda via do aviso prévio ou não comparecer na entidade, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas ou, não comparecer no sindicato profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo sindicato profissional para elidir qualquer pena.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando o aviso prévio for indenizado, por força da Instrução Normativa nº 15/2010 do MTE, o último dia da data projetada do aviso deve ser anotada na página relativa ao Contrato de Trabalho; e nas anotações gerais deve ser registrada a data do último dia efetivamente trabalhado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O período referente ao aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos efeitos legais.

### **SEÇÃO III**

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

##### **CLÁUSULA 34ª – CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

As entidades empregadoras que tiverem interesse na contratação de trabalho por prazo determinado na forma das disposições legais da Lei n.º 9.601, de 21/01/98 e do Decreto n.º 2.490, de 04/02/98, deverão, individualmente, encaminhar pedido para o SECRASO-RS, instruído com a documentação exigida no respectivo Decreto, para oportuna negociação coletiva, a fim de ser ajustada “Convenção Coletiva de Trabalho” para cada entidade empregadora.

### **CAPÍTULO IV**

#### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

##### **SEÇÃO I**

##### **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

##### **CLÁUSULA 35ª – PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS**

A adoção, revisão e/ou modificação de Planos de Cargos e Salários pelo empregador terá a participação dos(as) empregados(as) através de 1 (um) delegado eleito especialmente para tal fim em Assembléia Geral promovida pela entidade sindical profissional.

##### **SEÇÃO II**

## QUALIFICAÇÃO / FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### CLÁUSULA 36ª – PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO

As entidades empregadoras são estimuladas, segundo princípios desta “*Convenção Coletiva de Trabalho*”, a viabilizarem para os seus empregados a educação em estabelecimentos de ensino próprio ou de terceiros, mediante o pagamento dos valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, valores estes que não serão considerados como salário utilidade ou “*in natura*” para quaisquer efeitos legais, inclusive para recolhimentos ao FGTS e Previdência Social, segundo literal disposição da Lei n.º 10.243 de 19 de junho de 2001 (DOU de 26-06-2001) que acrescentou novas disposições no art. 458 da CLT.

### CLÁUSULA 37ª – CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO

Os(as) empregados(as) poderão realizar cursos de aperfeiçoamento e formação, sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que executam no emprego, desde que dispensado para tanto pelo respectivo empregador. O fato de o empregador dispensar o(a) empregado(a) durante turno laboral e o curso se estender além deste horário, não importará em qualquer obrigação para o empregador.

## SEÇÃO III

### POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

### CLÁUSULA 38ª – CONDIÇÕES ADVERSAS DO EMPREGADOR

O empregador que não tiver condições temporárias de suportar os encargos decorrentes das relações de trabalho existentes poderá requerer ao SECRASO/RS, mediante comprovação do seu estado financeiro, a redução da jornada de trabalho dos seus empregados com proporcional redução salarial, o que será ajustado com a entidade sindical profissional através de “*Convenção Coletiva de Trabalho*” específica.

## SEÇÃO IV

### ESTABILIDADES

### CLÁUSULA 39ª – ESTABILIDADE DA GESTANTE

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até o sexto mês após o parto.

PARÁGRAFO ÚNICO: A entidade empregadora fica autorizada, no ato da demissão, mediante autorização expressa da empregada demitida, a realizar exame de gravidez junto

com o exame demissional.

#### **CLÁUSULA 40ª – ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA**

O(a) empregado(a) que contar mais de 1 (um) ano no emprego, e que comunicar ao seu empregador, obrigatoriamente, por escrito, que falta 1 (um) ano para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitido, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial mediante inquérito. Perderá este direito o empregado que comunicar sua intenção e não a concretizar no prazo estipulado.

#### **CLÁUSULA 41ª – ESTABILIDADE NO RETORNO DAS FÉRIAS**

Fica vedada a demissão do(a) empregado(a) com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, no período de até 30 (trinta) dias após o retorno das férias, independentemente do critério de pagamento do aviso- prévio ser trabalhado ou indenizado, salvo se a demissão ocorrer por justa causa. O descumprimento desta obrigação acarretará a incidência de multa equivalente ao valor mensal da última remuneração do empregado e em favor deste, exceção feitas às creches comunitárias, entidades assistenciais e cursos livres.

### **CAPÍTULO V**

#### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

#### **SEÇÃO I**

#### **JORNADA DE TRABALHO E COMPENSAÇÃO**

#### **CLÁUSULA 42ª – JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS**

A jornada de trabalho incluída no banco de horas deve ser compensada no período máximo de **360 (trezentos e sessenta) dias**, devendo ser adimplida ao empregado(a) no término de tal prazo na razão do valor da hora normal acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO: O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre a presente prorrogação com compensação de jornada de trabalho dispensa a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: É facultado aos empregadores adotarem o sistema da jornada de 12h (doze horas) de trabalho, com intervalo intrajornada de 1h (uma hora) para alimentação e

repouso, o qual já estará nesta computado, por 36h (trinta e seis horas) de descanso, respeitado o limite de 44h (quarenta e quatro horas) semanais e o gozo do repouso semanal remunerado coincidente com um domingo por mês, para os homens e dois domingos para as mulheres. Nesta hipótese não haverá incidência do pagamento do adicional de horas extras.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Os(as) empregados(as) horistas, seja qual for a quantidade de horas contratadas, receberão o repouso semanal remunerado na razão de 1/6 (um sexto) do valor adimplido a título de horas efetivamente laboradas.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado(a) estudante que comprovando a sua situação escolar, manifestar, por escrito, o seu desinteresse na referida prorrogação.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Na contratação de instrutores e empregados(as) que residam no local de trabalho, os intervalos entre um horário de instrução e outro(s) poderão ser fixados com intervalos que atendam as necessidades de horário de cada grupo, não se considerando tais intervalos como períodos de tempo à disposição do empregador.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador(a) terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8h (oito horas) diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento) devidos na data da rescisão do contrato de trabalho.

### **CLÁUSULA 43ª – TRABALHO EM HOME OFFICE**

Os empregados poderão exercer suas atividades na modalidade remota/home office.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No que tange ao trabalho remoto/home office, considerando que se trata de uma situação e período excepcionais, poderá ocorrer imediatamente após a requisição do empregador, sem a necessidade de cumprimento do período de transição previsto no § 2º do art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho e não gerará qualquer custo adicional ao empregador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada ao home office, o empregador deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato, mediante a formalização em documento próprio (formulário ou equivalente assinado pelo empregado), prevendo a responsabilidade pelo uso, e não caracterizando verba de natureza salarial.

## **SEÇÃO II FALTAS**

#### **CLÁUSULA 44ª – ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos ou odontológicos, emitidos pelo SUS, pela área médica/odontológica das entidades sindicais, bem como aqueles emitidos por profissionais de empresas médicas/odontológicas que mantêm convênio com as entidades empregadoras, são considerados válidos para justificar a ausência do(a) empregado(a) ao trabalho.

#### **CLÁUSULA 45ª - EXAMES ESCOLARES**

São consideradas faltas justificadas aquelas decorrentes de exames ou provas obrigatórias que coincidirem com o horário de trabalho do(a) empregado(a), desde que realizadas em cursos oficiais ou oficializados, mediante prévio comunicado por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) e, no prazo de 72h (setenta e duas horas), comprovadas através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

#### **CLÁUSULA 46ª - FALTAS JUSTIFICADAS (DIVERSAS)**

|               | <b>MOTIVOS</b>   | <b>Nº DE DIAS</b>     |
|---------------|--|-----------------------|
| <b>I -</b>    | Falecimento de cônjuge, pais filhos e irmãos   | 5 dias corridos       |
| <b>II -</b>   | Casamento ou escritura de união estável  | 4 dias corridos       |
| <b>III -</b>  | Nascimento de filho ou adoção (para o pai)   | 7 dias corridos       |
| <b>IV -</b>   | Acompanhar filho (até 12 anos) ao médico   | 30 horas por semestre |
| <b>V -</b>    | Acompanhar filho PCD (qualquer idade) ao médico  | 30 horas por ano      |
| <b>VI -</b>   | Acompanhar pai e/ou mãe ao médico  | 20 horas por ano      |
| <b>VII -</b>  | Doação de Sangue   | 1 dia por ano         |
| <b>VIII -</b> | Alistamento militar e eleitoral  | 2 dias corridos       |
| <b>IX -</b>   | Falecimento de Familiares (avós e sogros)  | 3 dias corridos       |
| <b>X -</b>    | A Instituição Empregadora dispensará das atividades laborais os trabalhadores Da assistência social e dos contra turnos , bem como os demais trabalhadores, o dia em comemoração ao DIA DO EDUCADOR , dia 15 (quinze) de outubro, podendo a data ser antecipada ou | 01 dia                |

|               |   |                              |
|---------------|---|------------------------------|
|               | postergada, dentro do mês de outubro, com negociação livre e direta entre empregador e funcionário.<br><br>( obs) caso nao seja concedido o pagamento devera sem em hora extra 100%.  |                              |
| <b>XI -</b>   | <b>ACOMPANHAMENTO AO MÉDICO:</b> Assegura-se o direito à ausência remunerada à (ao) funcionária (o), para levar ao médico o filho menor ou dependente previdenciário de até 14 (quatorze) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno | 02 atestados por semestre    |
| <b>XII -</b>  | Comparecimento em Juízo   | Segundo comprovante judicial |
| <b>XIII -</b> | <b>INTERNAÇÃO HOSPITALAR:</b> para filhos e cônjuges, pai e mae (apresentando atestado de acompanhamento)   | 5 ( DIAS POR ANO)            |

**XVII** – A terça-feira de carnaval é considerado feriado nacional. As cidades que festejem a cultura de outro país, em função de sua colonização, poderão, contudo, substituir o feriado de carnaval pelo feriado festivo atinente a chegada dos imigrantes na região.

**XVIII:** A Empresa disponibilizará para os educadores 30 (trinta) minutos por semana para realização do planejamento das atividades com coordenação ou em grupos ou individuais, sendo que tal período será durante a jornada de trabalho.

**PARAGRAFO ÚNICO:** A comunicação ao empregador deve ser realizado, impreterivelmente, até o prazo de 72h (setenta e duas horas) após ao retorno ao trabalho. Todavia, excepcionalmente na hipótese do afastamento ser superior a 7 (sete) dias, o empregado fica **OBRIGADO a comunicar o empregador imediatamente** quando da concessão do respectivo atestado.

**CAPÍTULO VI FÉRIAS E  
LICENÇAS  
SEÇÃO I  
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA 47ª – INÍCIO DAS FÉRIAS**

O empregador deverá comunicar por escrito início das férias, coletivas ou individuais, com antecedência mínima de 30 dias da data de seu início, não podendo coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, aplicável inclusive para os empregados que trabalham em regime de escala, à exceção dos(as) empregados(as) cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.

#### **CLÁUSULA 48ª - FÉRIAS DE EMPREGADOS COM MENOS DE 1 ANO**

As empresas que concederem férias coletivas aos seus empregados(as), contratados(as) há menos de 12 (doze) meses, oportunizarão à eles o gozo, tão-somente, de férias proporcionais acrescida do terço constitucional, iniciando-se, então, novo período aquisitivo, conforme disposto no art. 140 da CLT.

### **SEÇÃO II REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA 49ª - PAGAMENTO DAS FÉRIAS DOS INSTRUTORES**

O salário das férias dos Instrutores será calculado pela média do período aquisitivo.

#### **CLÁUSULA 50ª - FÉRIAS PROPORCIONAIS ANTERIORMENTE AO PRIMEIRO ANO DE TRABALHO**

O(a) empregado(a) que não tenha completado 1 (um) ano de trabalho na entidade empregadora, receberá quando de sua demissão sem justa causa ou quando pedir demissão, o pagamento de férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço) constitucional.

### **CAPÍTULO VII SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR SEÇÃO I CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA 51ª – PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E ACIDENTE DO TRABALHO**

O SECRASO/RS em parceria com o SENALBA Caxias incentivará as empresas na promoção de palestras sobre o tema “Assédio Moral” e “Acidente do Trabalho (típica e ocupacional)”, bem como na adoção de campanhas e atividades informativas e preventivas sobre o tema.

### **CLÁUSULA 52ª – MATERIAL DE TRABALHO**

Os empregadores são obrigados a fornecer para os seus empregados os materiais ou ferramentas necessárias para a execução do trabalho.

### **CLÁUSULA 53ª – EXAMES CLÍNICOS NA ADMISSÃO E DISPENSA**

Os exames médicos, radiológicos, laboratoriais e outros exigidos para a admissão e dispensa de empregado, serão pagos pelo empregador e efetuados nos locais determinados pelo mesmo.

### **CLÁUSULA 54ª – USO OBRIGATÓRIO DE UNIFORME**

Se exigido o uso de uniforme no trabalho este será fornecido e pago pelo empregador não sendo considerado como salário utilidade. A higiene e conservação é encargo do(a) empregado(a), que o devolverá no ato da rescisão do contrato de trabalho no estado em que esteja, sem qualquer ônus para o empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregador deve permitir que o(a) empregado(a) coloque ou retire referido uniforme durante a jornada de trabalho.

## **SEÇÃO II**

### **COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

### **CLÁUSULA 55ª – ELEIÇÕES NAS CIPA'S**

O empregador deverá comunicar ao ente sindical profissional, em cuja base territorial tiver a sua sede, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data da realização das eleições para a administração da "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes -CIPA", a fim de que este motive os seus associados a dela participarem.

## **CAPÍTULO VIII**

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **SEÇÃO I**

### **ACESSO A INFORMAÇÕES E LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA 56ª – QUADRO DE AVISOS/MEIOS ELETRÔNICOS**

O SENALBA/CAXIAS, o SECRASO/RS e/ou os sindicatos profissionais da base territorial, com prévia autorização do empregador, poderão utilizar os quadros de aviso **ou outro meio eletrônico das** unidades operacionais para fazer divulgações sindicais e aproximar a classe

operária da vida sindical, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

## **SEÇÃO II**

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA 57ª – DIRETORES SINDICAIS**

Serão dispensados da assinatura ou registro de frequência ao trabalho os diretores do SENALBA/CAXIAS e/ou dos sindicatos de empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, mediante comprovação no prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho.

#### **CLÁUSULA 58ª – DELEGADO SINDICAL**

Na entidade empregadora que contar com 30 (trinta) ou mais empregados associados do sindicato da respectiva base territorial, os trabalhadores poderão eleger entre si, em processo realizado pelo competente órgão de classe, 1 (um) delegado sindical por Empregador, o qual terá mandato de 1 (um) ano a contar da sua eleição e posse, e estabilidade provisória no emprego por mais 1 (um) ano após o término do mandato, desde que comunicado por escrito pela entidade sindical profissional à entidade empregadora, no prazo de 7 (sete) dias úteis após a eleição e posse.

#### **CLÁUSULA 59ª – COMISSÃO DE REPRESENTANTES**

Em função das características inerentes a categoria dos empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional, com lastro no artigo 611-A, inciso VII, da CLT, prevalecendo o ora negociado em detrimento do legislado, os convenentes estabelecem como inaplicável à categoria as disposições elencadas nos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT, sendo, no âmbito da categoria profissional e patronal ora representada, ilegal, inócua e atentatória à estrutura sindical a constituição de referida comissão.

## **SEÇÃO III**

### **CUSTEIO SINDICAL**

#### **CLÁUSULA 60ª – CONTRIBUIÇÃO AO SENALBA/CAXIAS.**

Por decisão assemblear prévia, na qual foi permitida a ampla participação de filiados e não filiados, atendendo edital publicado na página inicial do site e em jornal de ampla circulação, aprovada por maioria simples, ficam todos os empregadores representados pelo SECRASO/RS, obrigados a descontar dos empregados pertencentes à categoria profissional, anuentes e beneficiados, no todo ou em parte, com a presente convenção, ante a “autonomia de vontade privada coletiva” tomada a termo em assembleia geral de trabalhadores, a respectiva Contribuição de Inclusão Social devida ao SENALBA/CAXIAS, obedecendo, assim, TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA firmado com o MPT, com eficácia e força de título executivo extrajudicial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A contribuição a que se refere o *caput* da presente cláusula será de **6% (seis)** da remuneração no mes de firmamento da presente convenção coletiva.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O recolhimento da Contribuição de Inclusão Social devida a SENALBA/Caxias deverá ser efetuado em guia própria fornecida pelo sindicato e com vencimento, respectivamente, nos dias **xx/xx/2023** devendo o empregador informar o valor do desconto, antes da data do respectivo vencimento, pelo e-mail [senalbacaxias@senalbacaxias.com.br](mailto:senalbacaxias@senalbacaxias.com.br)

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em observância a Nota Técnica (CONALIS) nº 02/2018 do Ministério Público do Trabalho, órgão oficial de controle da atuação sindical, que entende perfeitamente legal a previsão, em norma coletiva, de contribuição devida pela categoria, desde que aberto prazo para manifestação em contrário dos trabalhadores, os convenientes estabelecem o prazo de **xx/xx/xxxx a xx/xx/xxxx**, para que os empregados apresentem eventuais manifestações diretamente no **6º andar .Avenida . Julio de Castilhos. Caxias , nº 2020, Caxias do Sul**, em documento entregue pessoalmente, escrito de próprio punho em tres vias, contendo o nome completo, CPF, telefone pessoal, e-mail, razão social e CNPJ do empregador.

PARÁGRAFO QUINTO: No acaso do empregador se imiscuir de solicitar a guia, informando o valor do desconto, conforme parágrafo segundo, a contribuição será cobrada segundo o cálculo realizado sobre a folha de pagamento do mês de agosto, fornecido nos termos da cláusula 59ª.

PARÁGRAFO SEXTO : Cabe ao empregado apresentar ao empregador sua manifestação, com protocolo da entidade sindical.

PARÁGRAFO OITAVO: O empregador que, solicitado a guia, deixar de proceder aos recolhimentos da Contribuição de Inclusão Social devida à SENALBA, no prazo fixado, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido em favor da federação profissional.

**PARAGRAFO NONO:** A empresa também descontará em folha de seus funcionários a mensalidade dos sócios do Sindicato, desde que seja apresentado na ENTIDADE o termo por escrito autorizando o referido desconto, devidamente assinado pelo empregado.

#### **CLÁUSULA 61ª – CONTRIBUIÇÃO AO SECRASO/RS**

Os empregadores ficam obrigados a recolher para o SECRASO/RS, às suas expensas, a quantia correspondente a .....% (..... por cento) do total bruto da folha de pagamento dos seus empregados, já reajustada pela Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A quantia resultante desta obrigação deverá ser recolhida ao SECRASO-RS em 1 (uma) única parcela, devendo ser considerado como valor mínimo de contribuição a quantia de R\$ ..... reais), para aqueles com folha bruta de até R\$ .....), já no mês da implantação do reajuste.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O recolhimento da Contribuição Assistencial devida ao SECRASO-RS deverá ser efetuado em guia própria fornecida pelo sindicato e com vencimento até o dia ..... As pessoas jurídicas que não possuam empregados pagarão Contribuição Assistencial mínima ao SECRASO-RS no valor de R\$ ..... reais).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregador que deixar de proceder aos recolhimentos da contribuição assistencial devida ao SECRASO-RS, no prazo fixado, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido em favor do sindicato patronal.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A contribuição assistencial identificada por essa cláusula é obrigatória para toda a categoria conforme decisão, votada por unanimidade, na assembleia realizada em ....., na qual restou decidida pela sua extensão para as entidades que firmarem acordo coletivo com o sindicato laboral.

#### **CLÁUSULA 62ª – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL**

A contribuição de que trata o artigo 579 da CLT depende de prévia e expressa anuência do empregado interessado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A instituição empregadora deve, OBRIGATORIAMENTE, no curso do mês de MARÇO, divulgar e requerer que os empregados preencham o documento que compõe a presente convenção, que identifica expressamente se o trabalhador anui ou não com o pagamento da contribuição sindical, necessário a manutenção da estrutura sindical profissional.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** O empregador deve adotar o procedimento alinhado no parágrafo anterior e encaminhar o documento ao respectivo SENALBA, impreterivelmente, até o dia 25

de ABRIL de cada ano.

PARAGRAFO TERCEIRO: A inobservância do procedimento ora estabelecido implicará em incidência de multa em desfavor do empregador na razão de 2% (dois por cento) da folha de pagamento do mês de março.

## **CAPÍTULO IX**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **SEÇÃO I**

#### **REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO, PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

#### **CLÁUSULA 63ª – PRINCIPIOS GERAIS DE NEGOCIAÇÃO**

As entidades da categoria econômica desenvolverão programas internos para assegurar os princípios da “*Organização Internacional do Trabalho – OIT*” quanto ao trabalho decente; o desenvolvimento sustentável considerando os princípios próprios das atividades econômicas, a qualificação profissional dos trabalhadores e o crescimento econômico e social; o respeito aos princípios e direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, entre os quais a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação; desenvolver práticas de proteção social, o diálogo social, a segurança no trabalho e a saúde do trabalhador.

#### **CLÁUSULA 64ª – CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO**

A presente convenção coletiva de trabalho é resultado de ampla negociação coletiva em momento de muitas dificuldades para as categorias convenentes, de instabilidade política e legislativa e de claro enfraquecimento das entidades sindicais, o que visou, através do presente ajuste, proporcionar equilíbrio destas dificuldades. Assim, os dispostos nas cláusulas coletivas constituem vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e contrapartidas às entidades da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

#### **CLÁUSULA 65ª – PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a entidade sindical Profissional se obriga a formular proposta para o SECRASO/RS, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

#### **CLÁUSULA 66ª - BENEFICIOS SOCIOS E CONTRIBUINTES**

Todas as condições de trabalho e benefícios estabelecidas no presente Ato Normativo conquistadas pelo Sindicato serão disponibilizadas somente aos sócios e contribuintes.

Parágrafo Único – Com exceção da cláusula do reajuste salarial.

**SEÇÃO II**  
**APLICAÇÃO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

**CLÁUSULA 67ª – MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES**

Todas as condições de trabalho estabelecidas em Atos Normativos anteriores, especialmente os firmados entre os SENALBA CAXIAS e o SECRASO/RS, e que não tenham sido reproduzidas, são ratificadas e mantidas, sendo vedado ao empregador extinguir ou reduzir vantagens que vêm concedendo aos seus empregados excetuadas as novas composições estabelecidas nesta Convenção.

**CLÁUSULA 68ª – DIREITOS E DEVERES**

Além das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais e coletivos das partes Convenientes e representadas, são aqueles regidos pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

CAXIAS DO SUL , .....

---

CLAITON AUGUSTO VARGAS MELO  
**SENALBA CAXIAS**

---

.....  
**SECRASO/RS**